

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga Pendidik menurut UU No. 14 tahun 2005 menyebutkan bahwa tenaga pendidik salah satunya wajib memiliki kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik. Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan data yang terdapat di bagian administrasi di SMP plus Baiturrahman yaitu, mempunyai jumlah guru sebanyak 21 orang. Mempunyai kompetensi kualifikasi akademik S-1 sebanyak 18 orang, S-2 sebanyak 3 orang. Terdapat 5 orang guru yang telah mendapatkan sertifikasi, kemudian yang 5 orang tersebut yang telah mengikuti pelatihan/ diklat. Masih terdapat guru yang mengajar tidak relevan dengan ijazahnya dan tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya kemudian, ada 1 orang guru ijazahnya masih SMA tidak masuk kriteria standar minimal S-I (Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMP plus Baiturrahman Tahun 2014/2015).

Rekrutmen tenaga pendidik dilakukan dengan tidak mempublikasikan secara umum seperti iklan di media online ataupun di media cetak. Proses perekrutan tahapan pertama dengan melakukan pemeriksaan administrasi terlebih dahulu dengan kriteria minimal S-I tetapi hasilnya tidak sesuai dengan dokumen data tenaga pendidik masih ada yang berijazah SMA (Data Tabel Tenaga Pendidik di SMP Plus Baiturrahman tahun 2014/2015). Setelah kegiatan rekrutmen, sekolah melakukan tahap yang kedua, yaitu seleksi tenaga pendidik dengan melengkapi administrasi,

nilai IPK minimal 3,00 untuk lulusan bidang studi PAI, bidang studi selain PAI seperti bidang Exact (IPA, Biologi, Kimia, Bahasa) nilai IPK minimal 2,75 dan memiliki pengalaman kerja di bidang pendidikan minimal 1 tahun setelah lulus dari bangku perkuliahan (Dokumen Lamaran tenaga pendidik pada tahun 2013/2014). Kompensasi yang diberikan di sesuaikan dengan jumlah studi yang diajarkan dan jumlah tugas di luar jam mengajar per jam Rp. 5000,00. Kompensasi tenaga pendidik tidak membedakan antara guru yang baru dengan guru yang lama (Data Kompensasi tenaga pendidik yang diperoleh dari bendahara sekolah).

Atas dasar fenomena seperti di atas, dan atas dasar pentingnya masalah tersebut untuk diteliti, maka masalahnya akan diteliti dalam bentuk penelitian kualitatif deskriptif, dengan Judul “**Manajemen Tenaga Pendidik** (Penelitian di SMP Plus Pesantren Modern Baiturrahman Kota Bandung)”.

B. Rumusan Masalah

Agar Penelitian ini dapat terarah dan mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana rekrutmen tenaga pendidik di SMP Plus Pesantren Modern Baiturrahman Kota Bandung?
2. Bagaimana seleksi tenaga pendidik di SMP Plus Pesantren Modern Baiturrahman Kota Bandung?
3. Bagaimana Penilaian prestasi kerja tenaga pendidik, yang ada di SMP Plus Pesantren Modern Baiturrahman Kota Bandung?

4. Bagaimana perencanaan karir tenaga pendidik di SMP Plus Pesantren Modern Baiturrahman Kota Bandung?
5. Bagaimana kompensasi tenaga pendidik di SMP Plus Pesantren Modern Baiturrahman Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan rekrutmen tenaga pendidik di SMP Plus Pesantren Modern Baiturrahman Kota Bandung
2. Mendeskripsikan seleksi tenaga pendidik di SMP Plus Pesantren Modern Baiturrahman Kota Bandung
3. Mendeskripsikan penilaian prestasi kerja tenaga pendidik, yang ada di SMP Plus Pesantren Modern Baiturrahman Kota Bandung
4. Mendeskripsikan perencanaan karir tenaga pendidik di SMP Plus Pesantren Modern Baiturrahman Kota Bandung.
5. Mendeskripsikan kompensasi tenaga pendidik di SMP Plus Pesantren Modern Baiturrahman Kota Bandung.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian ini adalah:

- a. Secara teoretis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan konseptual kepada lembaga pendidikan bahwa sumber daya manusia khususnya perencanaan, seleksi, rekrutmen, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi serta pemberhentian terhadap tenaga pendidik sangatlah penting terhadap mutu tenaga pendidik.

b. Secara praktis

- 1) Sebagai bahan masukan bagi sekolah dalam penerimaan guru
- 2) Sebagai bahan masukan untuk kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik di lembaga sekolah agar memiliki guru-guru yang bermutu dan profesional dibidangnya.

E. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi terdiri atas semua orang yang beraktivitas dalam organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/ organisasi (Sobry, 2008:5).

Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah manusia yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya

tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa peranan aktif karyawan, bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut (Malayu S.P Hasibuan, 1990: 10).

Seiring dengan bertambahnya sekolah dan juga ditunjang oleh kebijakan pemerintah untuk meningkatkan kualitas sekolah secara optimal, maka semakin kompleks permasalahan yang di hadapi sekolah. Walaupun secara serius namun pelaksanaannya kurang efektif dan efisien. Bahkan ada kesan kegiatan manajemen tenaga pendidik khususnya di sekolah swasta hanyalah merupakan salah satu syarat minimal untuk menunjang keberhasilan keberlangsungan penyelenggaraan kegiatan pendidikan. Dengan kata lain belum nampak adanya upaya yang sistematis dan integral dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik.

Manajemen sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi kini menyadari bahwa unsur “manusia” dalam organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Kedudukan sumber daya manusia sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya dalam sebuah organisasi. Sesuai dengan teori organisasi, manajemen tenaga pendidik ditentukan oleh banyak faktor diantaranya visi, misi, dan tujuan.

Dalam perumusan orientasi sebuah organisasi atau program kerja, diperlukan sebagai petunjuk momen gerakan yang dilakukan, karena itulah esensi dari bergerak, bukan hanya bergerak berpindah tapi bergerak menuju sesuatu. Selama perjalanan tersebut, tujuan juga berfungsi sebagai acuan perkembangan. Tujuan adalah sebuah

konsep yang menerangkan “kemana kita akan pergi”. Tujuan ini di terjemahkan dalam beberapa bentuk, satu di antaranya visi dan misi. Visi merupakan sesuatu yang didambakan untuk dimiliki di masa depan (*what do they want to have*). Visi menggambarkan aspirasi masa depan tanpa menspesifikasikan cara-cara untuk mencapainya. Misi adalah bentuk yang didambakan di masa depan (*what do they want to be*). Misi merupakan sebuah pernyataan yang menegaskan visi lewat pilihan bentuk atau garis besar jalan yang akan diambil untuk sampai pada visi yang telah dulu dirumuskan (Fattah, 2012: 47).

SMP Plus Pesantren Baiturrahman tentunya memiliki Visi, Misi, serta tujuan yang ingin di capai, maka diterapkan suatu strategi dalam manajemen sumber daya manusia (tenaga pendidik) untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas. Untuk memenuhi kebutuhan pendidik yang berkualitas, maka diperlukan Manajemen Tenaga Pendidik (SDM) secara sistematis dan terpadu mulai rekrutmen, penyeleksian, penilaian prestasi kerja, perencanaan karir, dan kompensasi.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai langkah awal untuk mendapatkan calon tenaga pendidik yang setepat-tepatnya untuk menduduki suatu pekerjaan. Kemudian penyeleksian untuk memilih calon tenaga pendidik yang tepat dan mengeliminasi pelamar yang dianggap kurang tepat untuk diterima dalam suatu pekerjaan di sebuah lembaga pendidikan. Untuk menjadikan tenaga pendidik SMP plus pesantren Baiturrahman memiliki kinerja yang baik yaitu memberikan program-

program pengarahan agar kinerja tenaga pendidiknya terus meningkat. Pemberian kompensasi yaitu supaya menjadikan motivasi untuk meningkatkan kompetensi dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik dalam proses pembelajaran (Tim Dosen Administrasi, 2008:244).

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan (sekolah) dalam memenej sekolah agar berkualitas tidak terlepas dari para pengelola sekolah yang telah bekerja keras memajukan sekolah tersebut, terutama dalam pengelolaan tenaga pendidik supaya menjadi pendidik yang berkualitas dan profesional.

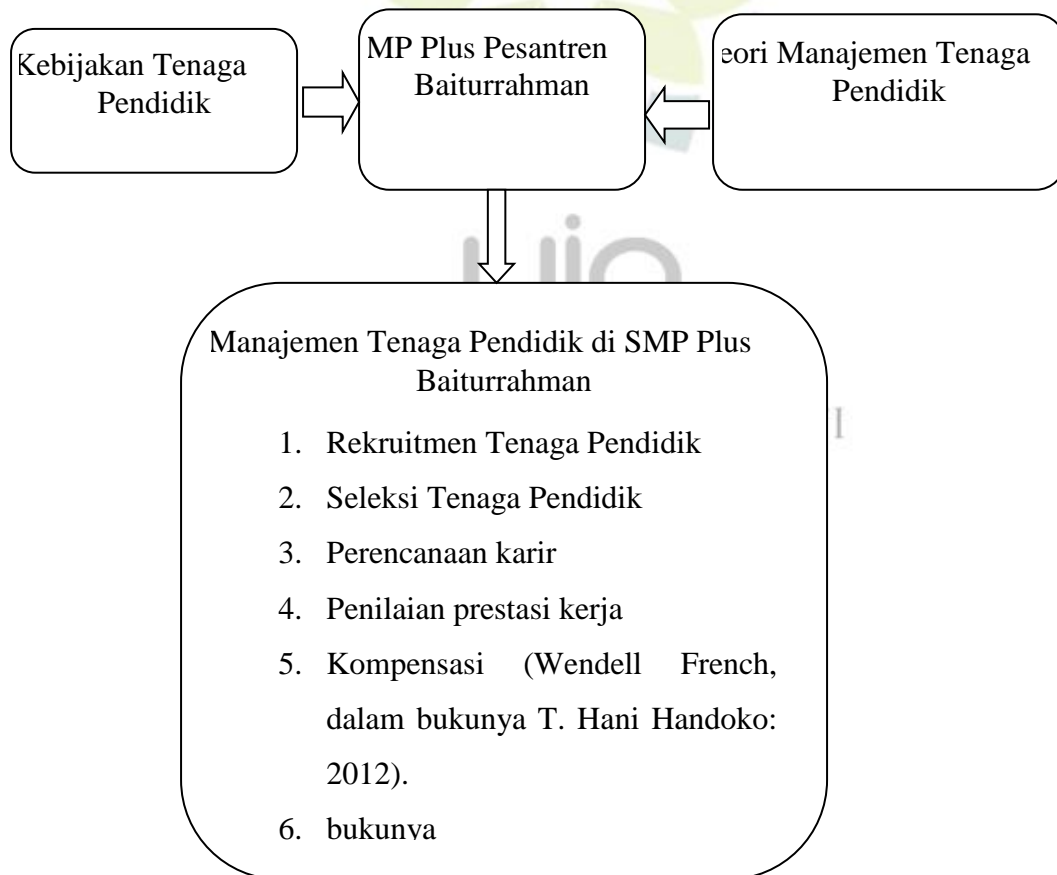
Dalam penelitian ini akan lebih dahulu dibahas mengenai SMP plus pesantren modern Baiturrahman kota Bandung, karena penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif menjadikan latar sebagai ciri utama. Sehingga dalam penelitian ini akan mengutamakan data-data yang bersifat kualitatif. Namun, adapula data-data yang ditemukan sebagai pendukung penelitian ini berupa kuantitatif. Hal tersebut dalam kerangka ini akan dijelaskan sebagai latar belakang tentang manajemen tenaga pendidik di SMP plus pesantren Baiturrahman.

Secara skematis kerangka pemikiran tersebut digambarkan dalam gambar bagan pada halaman berikut:

GAMBAR BAGAN 1

MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK

(Penelitian di SMP Plus Pesantren Modern Baiturrahman Kota Bandung)





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG